

رویکرد های مدیریتی در کاهش فساد اداری: بررسی نقش مدیران در پیشگیری از فساد از منظر حقوقی و مدیریتی

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین

Print ISSN: 2717- 1469
Online ISSN: 2717 – 1477

ISC.SID.NOORMAGZ.MAGIRAN
GOOGLESCHOLAR.ENSANI
www.jaml.ir

سال ۱۴۰۳، سال پنجم، شماره ۲۱،
صفحات ۱-۲۲

دکتر بهنام شیرخانقاه هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشگین شهر، اردبیل، ایران

ندا اخگری دانشجوی مدیریت، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران

ارشیا کهیائی اقدام دانشجوی حقوق، موسسه آموزش عالی آیندگان، تنکابن، ایران

مهندس پوران فتائی مدرس دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

در این مقاله، فساد اداری به عنوان یکی از چالش‌های اساسی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی که می‌تواند به شدت بر کارایی، شفافیت و اعتماد عمومی تأثیر بگذارد، مورد بررسی قرار می‌گیرد. پژوهش با هدف تحلیل رویکردهای مدیریتی و قوانین حقوقی مؤثر در کاهش فساد اداری، ابتدا مفاهیم کلیدی از قبیل فساد اداری، شفافیت، پاسخگویی و تعاملات سازمانی را مرور کرده و سپس با بررسی رویکردهایی نظیر رهبری اخلاقی، مدیریت شفاف و نظارت مؤثر، چالش‌های حقوقی و موانع موجود در فرآیندهای مدیریتی که مانع پیشگیری مؤثر از فساد می‌شوند را شناسایی می‌کند. داده‌های تحقیق از مطالعات موردی، گزارش‌های دولتی و بررسی‌های تجربی به دست آمده و نتایج نشان می‌دهد که همکاری نزدیک بین نهادهای حقوقی و مدیریتی، ایجاد فرهنگ شفافیت و پاسخگویی و تقویت ابزارهای نظارتی از عوامل کلیدی در کاهش فساد اداری محسوب می‌شوند. همچنین، تحلیل تجربیات بین‌المللی و مدل‌های موفق، راهکارهای عملی برای مدیران و سیاست‌گذاران ارائه می‌دهد که می‌تواند به بهبود محیط‌های سازمانی و کاهش فساد اداری کمک نماید.

فساد اداری، مدیریت شفافیت، پیشگیری از فساد، رهبری اخلاقی، نظارت مؤثر.

واژگان کلیدی:

طبقه‌بندی JEL: فقه – حقوق – جزا و جرم شناسی – حقوق بین الملل – حقوق خصوصی

Scientific Journal of Modern
Jurisprudence and Law

Print ISSN: 2717- 1469
Online ISSN: 2717 - 1477

Profile in ISC,SID, Noormags,
Magiran, Ensani,
GoogleScholar
www.jaml.ir

Year 2025 ,fifth year, Issue 21

Pages 1-22

Management approaches to reducing administrative corruption: Examining the role of managers in preventing corruption from a legal and managerial perspective

Dr. Behnam Shirkhanghah Faculty of Islamic Azad University, Meshginshahr Branch, Ardabil, Iran
(b.shirkhanghah@gmail.com)

Neda Akhgari BSc of business management, Science and culture university, Tehran, Iran
(akhgarineda@yahoo.com)

Arshia KehyaeiAghdam BSc of law, Ayandegan institute of higher education, Tonekabon, Iran
(arshiya.aghdam33@gmail.com)

Pouran Fatai Lecturer, Payam Noor University, Tehran, Iran (info.fataei@gmail.com)

Abstract

In this article, administrative corruption is examined as one of the fundamental challenges in government organizations and institutions that can severely affect efficiency, transparency, and public trust. Aiming to analyze management approaches and legal laws effective in reducing administrative corruption, the research first reviews key concepts such as administrative corruption, transparency, accountability, and organizational interactions, and then, by examining approaches such as ethical leadership, transparent management, and effective oversight, identifies legal challenges and obstacles in management processes that hinder effective prevention of corruption. Research data is obtained from case studies, government reports, and empirical surveys, and the results show that close cooperation between legal and management institutions, creating a culture of transparency and accountability, and strengthening oversight tools are key factors in reducing administrative corruption. Also, the analysis of international experiences and successful models provides practical solutions for managers and policymakers that can help improve organizational environments and reduce administrative corruption.

Keywords: Administrative corruption, transparent management, corruption prevention, ethical leadership, effective supervision.

JEL Classification: Jurisprudence - Law - Criminal and Criminology - International Law - Private Law

مقدمه

فساد اداری یکی از چالش‌های جدی در نظام‌های دولتی است که می‌تواند تأثیرات منفی گسترده‌ای بر عملکرد سازمان‌ها و اعتماد عمومی به نهادهای دولتی داشته باشد. این پدیده نه تنها موجب هدررفت منابع مالی و کاهش کارایی می‌شود، بلکه می‌تواند به تضعیف اعتماد مردم نسبت به سیستم حکومتی و افزایش نارضایتی‌های اجتماعی منجر گردد. بنابراین، پیشگیری و کاهش فساد اداری از اهمیت بالایی برخوردار است.

مدیران نقش اساسی در کاهش فساد اداری ایفا می‌کنند. رهبری اخلاقی، مدیریت شفاف و نظارت مؤثر از جمله رویکردهایی هستند که می‌توانند مانع از گسترش فساد شوند. به‌عنوان مثال، پژوهشی نشان داده است که نظام مدیریت عملکرد کارکنان می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای پیشگیری از فساد اداری عمل کند. این نظام با تأکید بر شفافیت، پاسخگویی و عدالت، می‌تواند به کاهش فساد کمک کند.

از سوی دیگر، قانون‌گذاری مؤثر و ایجاد نهادهای نظارتی کارآمد نیز از عوامل کلیدی در مقابله با فساد هستند. پژوهشی دیگر به ارائه الگوی بومی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران با رویکرد ایرانی-اسلامی پرداخته است. این الگو با تأکید بر مؤلفه‌هایی مانند شفافیت، پاسخگویی و شایسته‌سالاری، می‌تواند به ارتقای سلامت نظام اداری کمک کند (علیزاده و همکاران، ۱۴۰۳).

با این حال، چالش‌های حقوقی و مدیریتی مختلفی وجود دارند که پیشگیری از فساد را با مشکلاتی روبه‌رو می‌کنند. به‌عنوان مثال، پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین

منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری پرداخته است. این پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌هایی مانند شفافیت، پاسخگویی، شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری، قانون‌محوری و کنترل داخلی، از جمله عوامل مؤثر در ارتقای سلامت نظام اداری هستند (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸).

در نتیجه، برای کاهش فساد اداری، نیاز به رویکردی جامع و یکپارچه داریم که هم از ظرفیت‌های حقوقی و هم مدیریتی بهره‌برداری کند. این رویکرد باید با توجه به شرایط و فرهنگ خاص هر کشور یا سازمان، طراحی و پیاده‌سازی شود تا بتواند به‌طور مؤثر با فساد اداری مقابله کند.

هدف این مقاله بررسی رویکردهای مدیریتی و حقوقی است که می‌توانند در کاهش فساد اداری مؤثر باشند. این تحقیق به‌ویژه به نقش مدیران در پیشگیری از فساد از منظر حقوقی و مدیریتی پرداخته و مدل‌های مختلف در این زمینه را تحلیل می‌کند. همچنین، این مقاله به چالش‌های موجود در فرآیندهای مدیریتی و قوانین پیشگیرانه خواهد پرداخت و راهکارهایی برای مقابله با این چالش‌ها پیشنهاد خواهد کرد.

۱- تعریف و انواع فساد اداری

فساد اداری به سوءاستفاده از قدرت و منابع عمومی برای منافع شخصی اطلاق می‌شود. این فساد می‌تواند در قالب‌های مختلفی رخ دهد:

- فساد فردی: وقتی یک فرد مسئول از قدرت خود برای تأمین منافع شخصی استفاده می‌کند، مانند دریافت رشوه یا سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه.
- فساد سازمانی: وقتی فساد از سطح فردی فراتر رفته و به نهاد یا سازمانی تبدیل می‌شود که در آن گروه‌های بزرگی

یک فرهنگ سازمانی قوی ضد فساد می‌تواند به گسترش فساد کمک کند.

۲-۱- مدیریت و پیشگیری از فساد اداری

مدیران می‌توانند با اتخاذ رویکردهای زیر در کاهش فساد اداری مؤثر باشند:

- رهبری اخلاقی: مدیران با الگو بودن در رفتارهای اخلاقی، می‌توانند فرهنگ ضد فساد را در سازمان ترویج دهند.

- مدیریت شفاف: شفافیت در فرآیندها و تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند از بروز فساد جلوگیری کند.

- نظارت مؤثر: استقرار سیستم‌های نظارتی کارآمد و مستقل می‌تواند به شناسایی و مقابله با فساد کمک کند.

- تقویت قوانین و مقررات: تدوین و اجرای قوانین شفاف و مؤثر ضد فساد، از جمله اقدامات ضروری است.

- آموزش و فرهنگ‌سازی: برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان و ترویج فرهنگ ضد فساد در سازمان، می‌تواند به کاهش فساد کمک کند.

در نهایت، ترکیب این رویکردها و همکاری بین مدیران، کارکنان و نهادهای نظارتی می‌تواند به کاهش فساد اداری و بهبود کارایی سازمان‌های دولتی منجر شود.

۲-۲- اهمیت شفافیت در مبارزه با فساد

شفافیت به‌عنوان یکی از ابزارهای مؤثر در مبارزه با فساد، نقشی حیاتی در تقویت اعتماد عمومی و کاهش فرصت‌های فساد ایفا می‌کند. زمانی که اطلاعات و فرآیندهای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها به‌راحتی در دسترس عموم و

از افراد درگیر رفتارهای فاسد هستند. این نوع فساد معمولاً به دلیل ضعف‌های ساختاری در سازمان‌ها، نبود سیستم‌های نظارتی و قوانین ناکارآمد رخ می‌دهد.

- فساد سیستمی یا ساختاری: وقتی فساد به یک ویژگی ساختاری در سیستم حکومتی یا اجتماعی تبدیل می‌شود. این نوع فساد اغلب در کشورهای با سیستم‌های حکومتی ضعیف و فاقد نظارت‌های مؤثر وجود دارد. (علوی و همکاران، ۱۳۹۷)

۱-۱- علل و دلایل فساد اداری

علل فساد اداری پیچیده و چندبعدی است و می‌تواند شامل عوامل زیر باشد:

- فقر و نابرابری‌های اقتصادی: در کشورهایی با سطح زندگی پایین و نابرابری اقتصادی بالا، افراد ممکن است برای تأمین نیازهای اولیه خود به فعالیت‌های فسادآمیز روی آورند.

- ضعف در نهادهای نظارتی: وجود نهادهای نظارتی ضعیف یا موازی و متناقض می‌تواند به گسترش فساد منجر شود. وقتی نهادهای نظارتی قادر به انجام وظایف خود نیستند، فساد به راحتی در داخل سازمان‌ها ریشه می‌زند.

- ضعف قوانین و مقررات: نبود قوانین مؤثر و شفاف ضد فساد و همچنین ضعف در اجرای قوانین، یکی از علل اساسی در گسترش فساد اداری است. در کشورهایی که سیستم قضائی ضعیف یا دچار فساد است، احتمال وقوع فساد افزایش می‌یابد.

- آموزش ناکافی و فقدان فرهنگ ضد فساد: نبود برنامه‌های آموزشی برای ارتقاء آگاهی کارکنان و نداشتن

- افزایش اعتماد عمومی: شفافیت به تقویت اعتماد مردم به نهادهای دولتی کمک می‌کند و موجب افزایش مشارکت عمومی در فرآیندهای حکومتی می‌شود.

- امکان نظارت مؤثر: دسترسی به اطلاعات برای نهادهای نظارتی این امکان را فراهم می‌کند که فساد را شناسایی و پیگیری کنند، که به بهبود عملکرد دولتی کمک می‌کند.

- جلوگیری از سوءاستفاده‌ها: با نظارت مستمر بر فرآیندها، مدیران می‌توانند از وقوع فساد و سوءاستفاده‌ها جلوگیری کنند، که باعث ارتقای سلامت اداری در سازمان‌ها می‌شود.

۳- نقش مدیران در پیشگیری از فساد اداری:

مدیران با اتخاذ سیاست‌ها و راهبردهای مناسب، می‌توانند محیطی سالم و شفاف در سازمان‌های خود ایجاد کنند. این نقش تنها محدود به قوانین و سیاست‌های سختگیرانه نیست، بلکه شامل ترویج فرهنگ سازمانی ضد فساد و ایجاد انگیزه برای رفتار اخلاقی و قانونی است. (معینی، ۱۴۰۱)

۳-۱- ویژگی‌های مدیران مؤثر در پیشگیری از فساد:

ویژگی‌های مدیران مؤثر در پیشگیری از فساد شامل ویژگی‌های زیر است:

- صداقت و شفافیت: مدیرانی که رفتارهای شفاف و صادقانه دارند، باعث ترویج فرهنگ مشابه در سازمان می‌شوند و موجب تقویت اطمینان کارکنان از فرآیندهای مدیریتی می‌شوند. (صالحی و همکاران، ۱۳۹۶)

- توانایی نظارت مؤثر: مدیران با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی و گزارش‌دهی شفاف قادرند بر فعالیتهای

نهادهای نظارتی قرار گیرد، احتمال وقوع فساد به شدت کاهش می‌یابد. تحقیقات نشان می‌دهند که سازمان‌های دولتی با سیستم‌های شفاف و قابل دسترس برای گزارش‌دهی، فساد را به میزان چشم‌گیری کاهش داده‌اند. (صالحی و همکاران، ۱۳۹۶)

۱-۲- مکانیزم‌های شفافیت:

مکانیزم‌های شفافیت شامل چندین راهکار مهم برای کاهش فساد اداری هستند:

- شفاف‌سازی فرآیندهای استخدام: با اعلام عمومی فرصت‌های شغلی و فرآیندهای انتخاب، از تبعیض و فساد جلوگیری می‌شود.

- تخصیص منابع مالی: انتشار اطلاعات مربوط به بودجه و هزینه‌ها، امکان نظارت عمومی را فراهم می‌کند.

- نظارت بر قراردادهای دولتی: با انتشار جزئیات قراردادهای، از سوءاستفاده و فساد در این حوزه جلوگیری می‌شود.

- ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی: طراحی سیستم‌هایی که عموم مردم قادر به پیگیری فرآیندهای دولتی باشند، یکی از مهم‌ترین راه‌های تحقق شفافیت است.

این مکانیزم‌ها می‌توانند به تقویت نظارت، افزایش اعتماد و پیشگیری از فساد کمک کنند.

۲-۲- آثار شفافیت:

آثار شفافیت در مبارزه با فساد شامل موارد زیر است: (هاشمی مهر و همکاران، ۱۴۰۱)

- تسهیل دسترسی به اطلاعات و منابع: با انتشار اطلاعات و منابع مورد نیاز، از سوءاستفاده و فساد جلوگیری می‌شود.

- توسعه فناوری‌های نظارتی و پیشگیری: استفاده از نرم‌افزارهای نظارتی و سامانه‌های حسابداری شفاف، به مدیران در شناسایی و جلوگیری از فساد کمک می‌کند.

۵- چالش‌ها و موانع پیشگیری از فساد توسط مدیران:

مدیران در پیشگیری از فساد با چالش‌ها و موانع متعددی مواجه هستند که عبارتند از:

- مقاومت در برابر تغییر: تغییرات فرهنگی و ساختاری ممکن است با مقاومت‌هایی مواجه شود.

- کمبود منابع و ابزارهای نظارتی: نبود منابع و تجهیزات نظارتی می‌تواند مانع از اجرای مؤثر سیاست‌های ضد فساد شود.

- فشارهای سیاسی و اقتصادی: فشارهای سیاسی و اقتصادی ممکن است بر عملکرد مدیران تأثیر منفی بگذارد و آن‌ها را از اتخاذ تصمیمات ضد فساد بازدارد.

با توجه به اهمیت شفافیت و نقش مدیران در پیشگیری از فساد، توجه به این عوامل می‌تواند به بهبود سلامت اداری و کاهش فساد در سازمان‌ها کمک کند.

۶- راهبردهای قانونی برای مقابله با فساد اداری

مبارزه با فساد اداری نیازمند راهبردهای قانونی و اجرایی مؤثر است که می‌تواند شامل وضع قوانین جدید، اصلاح قوانین موجود و ایجاد سازوکارهای نظارتی باشد. در ادامه، به بررسی

کارکنان و فرآیندهای سازمانی نظارت کنند و از وقوع فساد جلوگیری کنند.

- رهبری اخلاقی: تصمیم‌گیری‌های منصفانه و توجه به حقوق کارکنان، اصول اخلاقی را در سازمان تقویت می‌کند و باعث شکل‌گیری یک محیط کاری عادلانه و سالم می‌شود. (هاشمی مهر و همکاران، ۱۴۰۱)

- توانایی در ایجاد تغییرات فرهنگی: مدیران باید توانایی تغییر فرهنگ سازمانی و ایجاد محیطی ضد فساد را داشته باشند، زیرا فرهنگ سازمانی نقش بسزایی در کاهش فساد دارد. (معینی، ۱۴۰۱)

۴- شیوه‌های مدیریتی برای پیشگیری از فساد:

برای پیشگیری از فساد اداری، مدیران می‌توانند از شیوه‌های مدیریتی زیر استفاده کنند:

- ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی شفاف: طراحی سیستم‌هایی که کارکنان بتوانند رفتارهای غیرقانونی را گزارش کنند و از محافظت در برابر تلافی‌ها برخوردار باشند.

- تقویت آموزش‌های اخلاقی و قانونی: آموزش‌های مستمر در زمینه اخلاق حرفه‌ای و قوانین ضد فساد، درک بهتری از رفتارهای قانونی و اخلاقی فراهم می‌کند. (هاشمی مهر و همکاران، ۱۴۰۱)

- ایجاد فرهنگ پاسخگویی: با ایجاد سیستم نظارتی که هر فردی را مسئول اقدامات خود بداند، از رواج فساد جلوگیری می‌شود. (معینی، ۱۴۰۱)

مهم‌ترین راهبردهای قانونی برای مقابله با فساد اداری
می‌پردازیم: (علی مرادلو، ۱۴۰۳)

۱-۶-وضع قوانین ضد فساد

یکی از اقدامات اساسی برای مقابله با فساد، وضع و اجرای قوانین خاص ضد فساد است. این قوانین می‌توانند از سطح ملی تا محلی در جهت مقابله با فساد اداری طراحی شوند و باید با شفافیت کامل و کارآمدی در عمل به تصویب برسند. برخی از این قوانین عبارتند از:

- قوانین مبارزه با رشوه‌خواری: این دسته از قوانین به‌طور خاص به شناسایی و مجازات کسانی که در مبادلات غیرقانونی دست دارند، پرداخته و از رشوه‌خواری جلوگیری می‌کنند. این قوانین باید با قاطعیت اجرا شوند و کسانی که مرتکب چنین جرایمی می‌شوند، تحت پیگرد قانونی قرار گیرند. برخی از این قوانین شامل مقررات مرتبط با رفتارهای اخلاقی در معاملات دولتی و نظارت دقیق بر آنهاست.

- قوانین شفافیت و گزارش‌دهی مالی: این قوانین به سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی ملزم می‌کنند که فعالیت‌های مالی خود را به‌طور شفاف گزارش کنند. از جمله این قوانین، می‌توان به لزوم انتشار گزارش‌های مالی سالانه و ارائه اطلاعات دقیق از تخصیص منابع اشاره کرد. این نوع قوانین موجب می‌شود که احتمال فساد کاهش یابد، زیرا نظارت عمومی و دقت در پیگیری منابع مالی افزایش می‌یابد.

- قوانین حمایت از افشاکنندگان فساد: افشاکنندگان فساد نقشی کلیدی در شناسایی و متوقف کردن فعالیت‌های غیرقانونی ایفا می‌کنند. به همین دلیل، کشورهای

مختلف قوانین حمایتی برای افشاکنندگان فساد وضع کرده‌اند تا از آنها در برابر انتقام‌جویی‌های احتمالی محافظت کنند.

۲-۶-اصلاح قوانین و ساختارهای موجود

گاهی اوقات، قوانین و سیستم‌های موجود به دلیل پیچیدگی یا نقص‌های قانونی نمی‌توانند به‌طور مؤثر با فساد مقابله کنند. در این شرایط، اصلاحات ضروری هستند. اصلاحات قانونی و ساختاری می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- اصلاح سیستم‌های اداری: سیستم‌های اداری قدیمی و پیچیده می‌توانند فرصت‌های زیادی برای فساد ایجاد کنند. اصلاح این سیستم‌ها به ساده‌سازی فرآیندهای اداری و ایجاد فرآیندهای شفاف‌تر کمک می‌کند. برای مثال، استفاده از دولت الکترونیک و فراهم آوردن بسترهای آنلاین برای انجام امور دولتی می‌تواند دسترسی به خدمات را سریع‌تر و شفاف‌تر کند.

- اصلاح قوانین استخدام و ارتقاء کارکنان دولتی: یکی از مهم‌ترین زمینه‌هایی که فساد می‌تواند در آن رخ دهد، فرایندهای استخدام و ارتقاء کارکنان دولتی است. اصلاح این فرایندها از طریق وضع قوانین شفاف در این زمینه، می‌تواند مانع از شکل‌گیری فساد شود. این اصلاحات می‌تواند شامل فرایندهای استخدام رقابتی، ارزیابی دقیق‌تر عملکرد و شفاف‌سازی معیارهای ارتقاء باشد.

- اصلاح سیستم‌های نظارتی و قضائی: گاهی فساد به دلیل عدم کارآمدی سیستم قضائی و نظارتی رخ می‌دهد. اصلاحات قضائی به معنای تقویت استقلال قضا و ایجاد سیستم‌های نظارتی مؤثر است که به شکلی عادلانه و سریع به پرونده‌های فساد رسیدگی می‌کنند.

۳-۶- سازوکارهای نظارتی و اجرای قوانین

وجود سازوکارهای نظارتی مستقل و کارآمد برای اجرای قوانین ضد فساد ضروری است. این سازوکارها می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر مبارزه با فساد تأثیر بگذارند. برخی از این سازوکارها عبارتند از: (جلیلی رنجبری، ۱۴۰۱)

- دستگاه‌های نظارتی مستقل: ایجاد نهادهای مستقل نظارتی که به‌طور ویژه مسئول نظارت بر عملکرد دولت و سازمان‌های دولتی باشند، یکی از کلیدی‌ترین راهکارها برای مقابله با فساد است. این نهادها می‌توانند شامل دادگاه‌های خاص فساد، کمیسیون‌های بازرسی و دستگاه‌های حسابرسی عمومی باشند. این نهادها باید از استقلال کامل برخوردار بوده و از فشارهای سیاسی و اقتصادی مصون باشند.
- آموزش و آگاهی‌رسانی عمومی: آگاهی‌رسانی به عموم مردم درباره فساد و پیامدهای آن می‌تواند یکی از مؤثرترین راهکارها برای جلوگیری از فساد باشد. برنامه‌های آموزشی و کمپین‌های عمومی می‌توانند شهروندان را از حقوق خود آگاه کرده و آن‌ها را تشویق کنند که در برابر فساد ایستادگی کنند.
- همکاری‌های بین‌المللی: در دنیای امروز که فساد به یک مسأله جهانی تبدیل شده است، همکاری‌های بین‌المللی در مبارزه با فساد به‌ویژه در زمینه‌های مالی، تجاری و اداری ضروری است. سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد و بانک جهانی نقش مهمی در حمایت از کشورهای مختلف برای تقویت قوانین ضد فساد و کمک به اجرای آن‌ها دارند.

۷- چالش‌های قانونی در مبارزه با فساد اداری

مبارزه با فساد اداری، به‌ویژه در نظام‌های دولتی، با چالش‌های متعددی روبه‌رو است که مانع از اجرای مؤثر قوانین ضد فساد می‌شود. برخی از این چالش‌ها عبارتند از:

- نبود اراده سیاسی: در بسیاری از موارد، مقامات ارشد سیاسی تمایلی به اجرای قوانین ضد فساد ندارند. این عدم تمایل ممکن است ناشی از منافع شخصی یا سیاسی باشد که مانع از اجرای مؤثر قوانین می‌شود. به‌عنوان مثال، در برخی کشورها، فساد به‌عنوان یک پدیده سیستماتیک در ساختارهای اداری ریشه‌دوانده است و اصلاح این ساختارها ممکن است با مقاومت‌های گسترده‌ای مواجه شود که اجرای قوانین ضد فساد را به چالش می‌کشد.
- فساد ساختاری: در بسیاری از کشورها، فساد به‌طور سیستماتیک در ساختارهای اداری ریشه‌دوانده است. اصلاح این ساختارها ممکن است با مقاومت‌های گسترده‌ای مواجه شود که اجرای قوانین ضد فساد را به چالش می‌کشد.
- عدم هماهنگی بین نهادهای مختلف: نبود هماهنگی و همکاری بین نهادهای مختلف دولتی و خصوصی نیز می‌تواند مانع از اجرای مؤثر راهکارهای ضد فساد شود. در این راستا، ضرورت ایجاد هماهنگی میان دستگاه‌های اجرایی، نظارتی و قضائی به‌وضوح احساس می‌شود.
- کمبود منابع و ظرفیت‌های لازم: نبود منابع مالی و انسانی کافی برای نظارت و اجرای قوانین ضد فساد، می‌تواند از جمله چالش‌های مهم در این زمینه باشد. این کمبود منابع می‌تواند به کاهش کارایی نهادهای نظارتی و قضائی منجر شود.
- مقاومت در برابر تغییر: برخی از کارکنان و مدیران دولتی ممکن است در برابر تغییرات و اصلاحات قانونی مقاومت

رفتارهای رهبران به‌طور مستقیم بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد و می‌تواند موجب ایجاد یا کاهش فساد در سازمان شود.

- اخلاق حرفه‌ای و فساد اداری: اخلاق حرفه‌ای یکی از ارکان کلیدی در ایجاد محیطی سالم و عاری از فساد است. افراد در سازمان‌هایی با فرهنگ اخلاقی و استانداردهای حرفه‌ای بالا کمتر تمایل به انجام رفتارهای فسادآمیز دارند. تعهد به اصول اخلاقی، حمایت از رفتارهای درست و پاداش و مجازات‌های اخلاقی از جمله مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای هستند که می‌توانند در کاهش فساد مؤثر باشند.

- ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی ضد فساد: یکی از راه‌های مؤثر در پیشگیری از فساد اداری، ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی ضد فساد است. این فرهنگ می‌تواند از طریق آموزش و توانمندسازی کارکنان، ایجاد بسترهای حمایتی برای افشاگری و مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری تقویت شود.

۹- ارزیابی و نظارت بر سیاست‌های ضد فساد اداری

برای مبارزه مؤثر با فساد اداری، ارزیابی مستمر و نظارت بر سیاست‌ها ضروری است. این ارزیابی می‌تواند به شناسایی نقاط ضعف و قوت سیاست‌های ضد فساد کمک کند و از این طریق، امکان بهبود مستمر و افزایش کارایی سیستم‌های مبارزه با فساد فراهم شود.

در نهایت، ترکیب این رویکردها و غلبه بر چالش‌های موجود می‌تواند به ایجاد سازمان‌هایی سالم و عاری از فساد کمک کند.

۱-۹- روش‌های ارزیابی سیاست‌های ضد فساد

کنند، زیرا این تغییرات ممکن است منافع شخصی آن‌ها را تهدید کند. این مقاومت می‌تواند فرآیند اصلاحات را کند یا متوقف کند.

برای مقابله با این چالش‌ها، نیاز به اراده سیاسی قوی، هماهنگی بین نهادهای مختلف، تخصیص منابع کافی و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب است که بر شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری تأکید داشته باشد.

۸- فرهنگ سازمانی و فساد اداری

مبارزه با فساد اداری نیازمند رویکردی جامع است که شامل تقویت فرهنگ سازمانی، ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و نظارت مستمر بر سیاست‌های ضد فساد می‌شود. در ادامه، به بررسی این ابعاد و چالش‌های مرتبط با آن‌ها می‌پردازیم.

فرهنگ سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و تمایل آن‌ها به فساد دارد. سازمان‌هایی با فرهنگ اخلاقی قوی و شفاف، کمتر با فساد مواجه می‌شوند. بر اساس پژوهشی، تأکید بر پیشگیری از فساد از طریق تقویت فرهنگ سازمانی می‌تواند مؤثر باشد. (ربیعی و آصف، ۱۳۹۱)

- آگاهی و شفافیت فرهنگی: سازمان‌هایی که بر آگاهی کارکنان از اهمیت شفافیت، صداقت و مسئولیت‌پذیری تأکید دارند، کمتر دچار فساد خواهند شد. این امر می‌تواند از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، ایجاد کانال‌های باز برای گزارش‌دهی و ارتقاء سطح اطلاع‌رسانی در مورد آثار منفی فساد تحقق یابد.

- رهبری اخلاقی: رهبران سازمان‌ها باید با رفتارهای خود الگویی مناسب برای کارکنان باشند. رهبران باید تصمیمات اخلاقی و شفاف بگیرند و به‌طور مداوم بر اهمیت شفافیت و رعایت اصول اخلاقی تأکید کنند.

ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی فساد به صورت ناشناس نیز می‌تواند به عنوان یک ابزار نظارتی مهم عمل کند.

۱۰- چالش‌ها و موانع در ارزیابی و نظارت بر سیاست‌ها:

با وجود اهمیت ارزیابی و نظارت، در عمل ممکن است با چالش‌هایی مواجه شویم که اجرای مؤثر این فرآیندها را دشوار می‌کند. برخی از این چالش‌ها عبارتند از:

- کمبود منابع: ارزیابی و نظارت مستمر نیاز به منابع انسانی، مالی و فنی دارد. در بسیاری از موارد، سازمان‌ها به دلیل کمبود منابع قادر به انجام این فرآیندها به طور مؤثر نیستند.

- مقاومت سازمانی: گاهی اوقات، کارکنان یا مدیران ارشد ممکن است از ارزیابی و نظارت به عنوان ابزاری برای نظارت بر عملکرد خود احساس تهدید کنند و در برابر این فرآیندها مقاومت کنند. این مقاومت می‌تواند به ویژه در سازمان‌هایی که فرهنگ فساد در آن‌ها ریشه دوانده است، وجود داشته باشد.

- عدم شفافیت در داده‌ها: برای ارزیابی مؤثر سیاست‌ها، باید اطلاعات دقیق و شفاف از نحوه اجرای سیاست‌ها در دسترس باشد. در بسیاری از موارد، کمبود داده‌های معتبر و شفاف می‌تواند مانع از ارزیابی صحیح شود.

۱۱- نقش فناوری اطلاعات و سیستم‌های الکترونیکی در پیشگیری از فساد اداری:

فناوری اطلاعات و سیستم‌های الکترونیکی نقش مهمی در ارتقاء شفافیت و کاهش فساد اداری ایفا می‌کنند. استفاده از این فناوری‌ها می‌تواند فرآیندهای اداری را خودکار کرده و امکان نظارت و پیگیری دقیق‌تر را فراهم آورد.

ارزیابی مؤثر سیاست‌های ضد فساد نیازمند استفاده از روش‌ها و ابزارهای خاصی است که به تحلیل دقیق تأثیرات این سیاست‌ها کمک می‌کند. در ادامه، به برخی از این روش‌ها و چالش‌های مرتبط با آن‌ها می‌پردازیم:

- مطالعات موردی: مطالعات موردی امکان بررسی عمیق تأثیرات سیاست‌های ضد فساد در سازمان‌های خاص را فراهم می‌کنند. این مطالعات شامل تحلیل تجربیات گذشته، بررسی نتایج سیاست‌ها و شناسایی بهترین شیوه‌های اجرایی هستند. به عنوان مثال، در پژوهشی با عنوان "ارزیابی تئوری برنامه سیاست‌های ضد فساد در ایران بعد از انقلاب"، سهم ضعف تئوری برنامه سیاست‌های ضد فساد در ناکارآمدی و اثربخشی محدود اعمال این سیاست‌ها بررسی شده است. (پاک سرشت و افشار، ۱۳۹۶)

- نظرسنجی‌ها و ارزیابی‌های عمومی: استفاده از نظرسنجی‌ها و ارزیابی‌های عمومی می‌تواند به شناسایی سطح رضایت عمومی از اقدامات ضد فساد، ارزیابی تأثیر آن‌ها بر رفتار شهروندان و اندازه‌گیری اعتماد عمومی به نهادهای دولتی کمک کند.

- ممیزی و حسابرسی: انجام ممیزی‌ها و حسابرسی‌های داخلی و خارجی به صورت سیستماتیک می‌تواند بررسی کند که آیا سیاست‌های ضد فساد به درستی اجرا می‌شوند و آیا منابع مالی به طور مؤثر برای مبارزه با فساد استفاده می‌شوند یا خیر.

- نظارت بر اجرای سیاست‌های ضد فساد: نظارت داخلی و بیرونی، به ویژه از طریق نهادهای مستقل و خارجی مانند سازمان‌های دولتی و جوامع مدنی، می‌تواند اطمینان حاصل کند که سیاست‌ها به طور مؤثر پیاده‌سازی شده‌اند.

فساد کمک می‌کند، زیرا از این طریق تعاملات انسانی محدودتر شده و امکان تقلب یا فساد به حداقل می‌رسد.

- سیستم‌های مدیریت منابع سازمانی: اطلاعات مرتبط با منابع سازمانی را در یک پلتفرم واحد گردآوری می‌کنند و این امکان را می‌دهند که تمامی فرآیندها در سازمان از تولید تا توزیع، به‌صورت یکپارچه مدیریت شوند. این سیستم‌ها می‌توانند با نظارت دقیق بر منابع و عملکردها، فساد را شناسایی و محدود کنند. (بازیار، ۱۴۰۱)

۱۲- چالش‌ها و موانع در پیاده‌سازی فناوری‌های ضد فساد

پیاده‌سازی فناوری‌های ضد فساد در سازمان‌های دولتی، با وجود مزایای فراوان، با چالش‌ها و موانعی مواجه است که می‌تواند روند اجرای آن‌ها را دشوار کند. (بیات و فتحیان، ۱۳۹۸)

- هزینه‌های بالا: پیاده‌سازی فناوری‌های نوین، به‌ویژه در بخش دولتی، می‌تواند هزینه‌بر باشد. برخی سازمان‌ها ممکن است به دلیل محدودیت‌های مالی نتوانند این سیستم‌ها را به‌طور کامل پیاده‌سازی کنند.
- مقاومت فرهنگی: در برخی از کشورها و سازمان‌ها، مقاومت فرهنگی در برابر تغییرات دیجیتالی وجود دارد. کارکنان و مدیران ممکن است با تغییرات سریع در فرآیندهای سازمانی و دیجیتالی شدن خدمات مخالف باشند و این موضوع می‌تواند مانع از اجرای مؤثر سیستم‌ها شود.
- امنیت داده‌ها: یکی از نگرانی‌های عمده در استفاده از سیستم‌های آنلاین، امنیت اطلاعات و حفاظت از داده‌ها است. برای پیشگیری از سوء استفاده از داده‌های حساس، نیاز به تدابیر امنیتی قوی وجود دارد.

• فناوری اطلاعات و شفافیت اداری: فناوری اطلاعات به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که اطلاعات را به‌طور سریع و شفاف در اختیار عمومی قرار دهند و فرآیندهای پیچیده اداری را ساده‌تر و مؤثرتر کنند. در واقع، استفاده از فناوری‌های نوین می‌تواند باعث کاهش خطاها، سوءاستفاده‌ها و فساد در فرآیندهای اداری شود.

• مدیریت الکترونیکی فرآیندها: پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت الکترونیکی فرآیندها امکان رصد و پیگیری درخواست‌ها و فعالیت‌های اداری را به‌صورت آنلاین فراهم می‌کند. این سیستم‌ها می‌توانند فرآیندهای دولت را از شفافیت و سرعت بیشتری بهره‌مند کنند و جلوی فسادهای معمولی، مانند رشوه‌گیری و سوء استفاده از قدرت، را بگیرند.

• پورتال‌های دولتی: ایجاد پورتال‌های دولتی برای ارائه خدمات آنلاین به شهروندان، می‌تواند شفافیت بیشتری را در فرآیندهای اداری ایجاد کند. این پورتال‌ها می‌توانند تمامی اطلاعات مورد نیاز برای خدمات عمومی را در اختیار افراد قرار دهند و از این طریق مانع از فساد در فرآیندهای اداری شوند.

• سیستم‌های الکترونیکی و خودکارسازی فرآیندها: سیستم‌های الکترونیکی، فرآیندهای سازمانی را به‌صورت خودکار و دیجیتالی انجام می‌دهند. این امر می‌تواند موجب کاهش خطاهای انسانی، تسریع در انجام امور، و افزایش شفافیت شود. در نتیجه، میزان فساد در سیستم‌های خودکار به‌طور قابل توجهی کاهش می‌یابد.

• اتوماسیون فرآیندها: با استفاده از فناوری اطلاعات، سازمان‌ها می‌توانند بسیاری از فرآیندهای اداری را خودکار کنند. این خودکارسازی به کاهش فرصت‌های

- تشویق به شفافیت: قوانین باید سازمان‌ها را به سمت شفافیت بیشتر سوق دهند. برای مثال، قوانین مالی و حسابرسی می‌توانند بر نظارت بیشتر بر منابع مالی و هزینه‌ها تأکید داشته باشند و تضمین کنند که پول‌های عمومی به درستی مصرف می‌شوند.

- مکانیزم‌های نظارتی: وجود قوانین نظارتی که بر عملکرد کارکنان و مدیران نظارت داشته باشند، باعث می‌شود که فساد در مراحل اولیه شناسایی و جلوگیری شود. این قوانین باید به طور مداوم بازبینی شوند تا با تغییرات اجتماعی و اقتصادی هماهنگ شوند.

۱۴- انواع قوانین ضد فساد در سطح بین‌المللی و ملی

در سطح جهانی، نهادهای مختلفی اقدام به وضع قوانین و مقرراتی برای مبارزه با فساد کرده‌اند. در این بخش، به بررسی برخی از این قوانین و اقدامات در سطح بین‌المللی و ملی می‌پردازیم:

- کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد: این کنوانسیون یکی از مهم‌ترین اسناد بین‌المللی در زمینه مبارزه با فساد است. کشورهای امضاکننده این کنوانسیون متعهد می‌شوند که اقدامات جدی برای پیشگیری، مبارزه و مجازات فساد انجام دهند. این کنوانسیون شامل اصولی همچون شفافیت در فرآیندهای دولتی، مبارزه با فساد در بخش خصوصی، و حمایت از منابع مالی عمومی می‌شود.

- قانون‌های ملی ضد فساد: بسیاری از کشورها نیز قوانین خاصی را برای مبارزه با فساد اداری تصویب کرده‌اند. به طور مثال، در ایران، قانون مبارزه با فساد اداری و اقتصادی مصوب ۱۳۸۰، چارچوبی قانونی برای پیشگیری از فساد و مقابله با آن ایجاد کرده است. این قانون به طور

۱۳- نقش قوانین و مقررات در پیشگیری از فساد اداری

قوانین و مقررات یکی از ارکان اصلی در مبارزه با فساد اداری هستند. بدون وجود چارچوب‌های قانونی و اجرایی مناسب، تلاش‌های دیگر در جهت کاهش فساد مؤثر نخواهند بود. در این بخش، تأثیر قوانین و مقررات در پیشگیری از فساد اداری مورد بررسی قرار می‌گیرد و نحوه اجرای این قوانین در سطح سازمان‌ها و نهادهای دولتی تحلیل می‌شود.

۱-۱۳- چگونگی تأثیر قوانین بر فساد اداری

قوانین و مقررات به عنوان یک ابزار اساسی برای تنظیم رفتارهای افراد در سازمان‌ها عمل می‌کنند. در صورتی که قوانین به درستی طراحی و به طور مؤثر اجرا شوند، می‌توانند از وقوع فساد جلوگیری کرده و زمینه را برای شفافیت و پاسخگویی فراهم کنند. برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های قوانینی که می‌توانند در پیشگیری از فساد اداری مؤثر باشند عبارتند از:

- شفافیت و وضوح قوانین: قوانینی که به طور شفاف و روشن تدوین شده‌اند، به سازمان‌ها و کارکنان کمک می‌کنند تا با اطمینان بیشتری به آن‌ها عمل کنند و از سوء استفاده‌های احتمالی جلوگیری کنند. به طور مثال، قوانین ضد فساد باید به طور دقیق تعیین کنند که چه نوع رفتارهایی فساد محسوب می‌شوند و مجازات‌های مربوطه را مشخص کنند.

- مجازات‌های سنگین و بازدارنده: وجود مجازات‌های سنگین و بازدارنده برای مرتکبان فساد می‌تواند تأثیر زیادی در کاهش فساد داشته باشد. این مجازات‌ها باید به گونه‌ای باشند که از هرگونه سوء استفاده و فساد جلوگیری کنند.

مشکلاتی هستند که می‌توانند مانع از اجرای مؤثر قوانین ضد فساد شوند. (خالقی، ۱۴۰۱)

- کمبود منابع و آموزش: کمبود منابع مالی و انسانی، و همچنین نیاز به آموزش مستمر کارکنان و مقامات دولتی در زمینه قوانین ضد فساد، از دیگر چالش‌های موجود در این زمینه هستند. این کمبودها می‌توانند منجر به کاهش کارایی و اثربخشی قوانین ضد فساد شوند.

برای مقابله با این چالش‌ها، نیاز به تقویت نهادهای نظارتی، ساده‌سازی و هماهنگ‌سازی قوانین، و افزایش منابع و آموزش‌های مرتبط با قوانین ضد فساد وجود دارد.

۱۵- نقش مدیریت منابع انسانی در پیشگیری از فساد اداری
مدیریت منابع انسانی نقش حیاتی در پیشگیری از فساد اداری ایفا می‌کند. سیاست‌ها و شیوه‌های اجرایی در این حوزه می‌توانند تأثیرات قابل توجهی بر رفتار کارکنان و مدیران در راستای رعایت اصول اخلاقی و قانونی داشته باشند. در ادامه، به بررسی نقش استراتژی‌های منابع انسانی در پیشگیری از فساد و ایجاد محیطی شفاف و پاسخگو در سازمان‌ها می‌پردازیم. (ایمانی، ۱۴۰۳)

۱۵-۱- جذب و استخدام بر اساس شایستگی و صداقت
یکی از مراحل کلیدی در مدیریت منابع انسانی که می‌تواند از فساد اداری پیشگیری کند، فرآیند جذب و استخدام کارکنان است. جذب افراد بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌های فردی نه تنها به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند بلکه از ورود افرادی با پتانسیل فساد جلوگیری می‌کند. در این زمینه، سیاست‌های استخدامی باید به گونه‌ای طراحی شوند که افراد

مشخص اقدامات نظارتی، تحقیقاتی و قضائی را برای مبارزه با فساد اداری تعیین کرده است.

- لایحه‌های ضد فساد: برخی از کشورهای دیگر نیز لایحه‌هایی را برای تقویت مبارزه با فساد تصویب کرده‌اند. این لایحه‌ها شامل اصلاحات در زمینه‌های مالی، اداری و قضائی هستند تا بتوانند فساد را در همه سطوح سازمانی و دولتی کاهش دهند. (عبداللهی و توکلی جوشقانی، ۱۳۹۳)

۱۴-۱- چالش‌ها و موانع در اجرای قوانین ضد فساد

اجرای مؤثر قوانین ضد فساد با چالش‌های متعددی مواجه است که می‌تواند کارایی این قوانین را کاهش دهد. برخی از مهم‌ترین این چالش‌ها عبارتند از:

- ضعف در اجرای قوانین: در بسیاری از کشورها، ضعف در دستگاه‌های نظارتی، کمبود منابع برای تحقیق و پیگیری، و مقاومت برخی از کارکنان یا مقامات دولتی در برابر قوانین ضد فساد، از جمله موانع اصلی در اجرای مؤثر این قوانین هستند. این مشکلات می‌توانند منجر به کاهش کارایی و اثربخشی قوانین ضد فساد شوند. (خالقی، ۱۴۰۱).
- نفوذ قدرت‌های سیاسی و اقتصادی: در برخی کشورها، قدرت‌های سیاسی و اقتصادی می‌توانند بر فرآیند اجرای قوانین تأثیر بگذارند. این نفوذ می‌تواند باعث شود که افراد فاسد از مجازات‌ها فرار کنند و سیستم‌های نظارتی به‌طور مؤثر عمل نکنند. (نواده توپچی، ۱۳۸۹)
- تعدد و پیچیدگی قوانین: وجود قوانین متعدد و پیچیده می‌تواند فرآیند اجرای مؤثر قوانین ضد فساد را دشوار کند. تعدد مراجع قانون‌گذاری، تکرر و تورم قوانین، و ضعف در سیستم به‌روزرسانی و تنقیح قوانین از جمله

- تقویت فرهنگ شفافیت و پاسخگویی: آموزش کارکنان در زمینه شفافیت، پاسخگویی و رعایت اخلاق حرفه‌ای به ایجاد فرهنگ ضد فساد در سازمان‌ها کمک می‌کند. این آموزش‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که کارکنان به طور فعال در شفاف‌سازی فرآیندها و نظارت بر عملکرد همکاران خود مشارکت داشته باشند.

۱۷- ارزیابی عملکرد و نظارت داخلی

نظارت مستمر بر عملکرد کارکنان و مدیران یکی از ابزارهای مؤثر در مدیریت منابع انسانی است که می‌تواند به پیشگیری از فساد کمک کند. سیستم‌های ارزیابی عملکرد باید به گونه‌ای طراحی شوند که نه تنها عملکرد کاری بلکه رفتار اخلاقی و قانونی کارکنان نیز مورد سنجش قرار گیرد.

- سیستم‌های ارزیابی منصفانه و شفاف: ارزیابی‌های عملکرد باید به طور منصفانه و شفاف انجام شوند تا کارکنان بدانند که رفتارهای غیر اخلاقی یا فسادآمیز می‌تواند به پیامدهای منفی برای آن‌ها منجر شود. این ارزیابی‌ها باید به طور دوره‌ای انجام شوند و بر اساس معیارهای مشخصی که شامل رعایت اصول اخلاقی و قانونی است، قرار گیرند.

- نظارت داخلی و گزارش‌دهی: نظارت داخلی بر فعالیت‌های روزانه کارکنان و مدیران، از جمله بررسی منابع مالی، موجودی‌ها، و قراردادهای، یکی دیگر از اقداماتی است که می‌تواند به کشف فساد کمک کند. همچنین، وجود سازوکارهای گزارش‌دهی که به کارکنان این امکان را بدهد تا موارد فساد یا تخلفات اخلاقی را گزارش دهند، به افزایش شفافیت و جلوگیری از فساد کمک می‌کند.

با سابقه‌های مشکوک یا رفتارهای غیر اخلاقی وارد سیستم‌های اداری نشوند.

- بررسی دقیق سوابق متقاضیان: انجام بررسی‌های جامع از سوابق کاری، تحصیلی و اجتماعی متقاضیان می‌تواند به شناسایی افرادی که سابقه فساد یا سوء استفاده‌های مالی دارند، کمک کند. این بررسی‌ها باید به طور منظم و دقیق انجام شوند تا احتمال نفوذ افراد فاسد به سیستم‌های اداری کاهش یابد.

- ایجاد معیارهای شفاف برای انتخاب نیرو: استخدام باید بر اساس معیارهای شفاف و مشخصی انجام گیرد که در آن به طور واضح بر لزوم صداقت و شایستگی تأکید شده باشد. این معیارها باید به گونه‌ای طراحی شوند که زمینه برای فساد یا سوء استفاده از موقعیت‌های شغلی فراهم نشود.

۱۶- آموزش و ارتقاء آگاهی کارکنان

آموزش و ارتقاء آگاهی کارکنان در خصوص قوانین و مقررات ضد فساد یکی دیگر از ابعاد مهم در پیشگیری از فساد است. سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی منظمی برای کارکنان خود ترتیب دهند که نه تنها به ارتقاء مهارت‌های شغلی کمک کند، بلکه آن‌ها را با اصول اخلاقی، حقوقی و قوانینی که به مبارزه با فساد مربوط می‌شوند، آشنا سازد.

- برگزاری دوره‌های آموزشی در مورد فساد اداری: برگزاری دوره‌های تخصصی و کارگاه‌های آموزشی در خصوص فساد اداری، شیوه‌های مقابله با آن و اهمیت رعایت اخلاق در محیط کار می‌تواند نقش بسزایی در کاهش فساد داشته باشد. این دوره‌ها باید برای تمامی سطوح سازمانی، از کارکنان عادی تا مدیران، برگزار شود.

۱۸- تشویق و تنبیه در مقابل رفتارهای فاسد

مدیریت منابع انسانی باید سیاست‌های تشویقی و تنبیهی مناسبی برای مقابله با فساد داشته باشد. این سیاست‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که رفتارهای اخلاقی و قانونی تشویق شوند و در مقابل، فساد و سوء استفاده‌های مالی با مجازات‌های جدی مواجه شوند.

- تشویق رفتارهای شفاف و اخلاقی: کارکنان و مدیرانی که در جهت کاهش فساد و رعایت اصول اخلاقی در سازمان تلاش می‌کنند، باید تشویق شوند. این تشویق‌ها می‌تواند شامل ارتقاء شغلی، پاداش‌های مالی یا غیرمالی، و تقدیر رسمی از تلاش‌های آن‌ها باشد.

- مجازات‌های مؤثر برای فساد: در مقابل، افرادی که در معرض فساد قرار دارند یا در ارتکاب فساد دست دارند، باید با مجازات‌های جدی مواجه شوند. این مجازات‌ها می‌تواند شامل اخراج از سازمان، جریمه‌های مالی، یا حتی پیگرد قانونی باشد. (پسران قادر و بابارضا، ۱۳۹۲)

۱۹- تقویت رهبری اخلاقی در سازمان

رهبری اخلاقی در سازمان‌ها نقش حیاتی در پیشگیری از فساد اداری ایفا می‌کند. رهبران با الگو بودن در رفتارهای اخلاقی و اتخاذ تصمیمات شفاف، می‌توانند فرهنگ سازمانی را به سمت صداقت و مسئولیت‌پذیری هدایت کنند.

- الگو بودن رهبران سازمانی: باید با رفتارهای اخلاقی و قانونی خود، نمونه‌ای از رفتار مطلوب باشند. وقتی رهبران به‌طور مستمر رفتارهای ضد فساد را دنبال می‌کنند، کارکنان نیز به‌طور طبیعی از آن‌ها پیروی می‌کنند. (زارع نیستانک و همکاران، ۱۳۹۷)

- ارتباط مستمر و شفاف با کارکنان: ارتباط مستمر و شفاف با کارکنان، آن‌ها را از سیاست‌ها و تصمیمات جدید سازمانی آگاه می‌کند و اعتماد بیشتری ایجاد می‌کند. این ارتباط شفاف باعث تقویت فرهنگ ضد فساد در سازمان می‌شود.

۲۰- استراتژی‌های مقابله با فساد در سطوح مختلف مدیریتی:

مدیریت فساد اداری نیازمند یک رویکرد چندسطحی است که در سطوح مختلف سازمانی پیاده‌سازی شود.

- سطح عملیاتی و اجرایی:

در این سطح، ایجاد فرآیندهای شفاف و دقیق، تقویت نظارت و بازرسی‌های دوره‌ای، و ایجاد سیستم‌های نظارتی بر فرآیندهای مالی می‌تواند به کاهش فساد کمک کند.

- سطح میانه و مدیریتی:

مدیران میانی باید فرآیندهای تصمیم‌گیری را شفاف کنند، آموزش‌های لازم را برای مقابله با فساد ارائه دهند، و سیستم‌های انگیزشی برای رعایت اخلاق ایجاد کنند.

- سطح عالی مدیریتی:

رهبران عالی باید خود الگوی اخلاقی باشند، سیاست‌های ضد فساد را تصویب کنند، کمیته‌های نظارتی تشکیل دهند، و با نهادهای نظارتی بیرونی همکاری کنند. (زارع نیستانک و همکاران، ۱۳۹۷)

تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی با کاهش فساد اداری ارتباط معناداری دارد و عدالت سازمانی می‌تواند نقش میانجی در این رابطه ایفا کند.

- آموزش و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای: آموزش کارکنان دولتی در زمینه اصول اخلاقی و حقوقی یکی از استراتژی‌های اساسی در پیشگیری از فساد به‌شمار می‌آید. این آموزش‌ها باید به‌طور مستمر و در قالب کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی ارائه شوند تا افراد درک درستی از رفتارهای غیرقانونی و فسادآور پیدا کنند.

- مشارکت و همکاری با نهادهای خارجی: در برخی موارد، فساد ممکن است فراتر از مرزهای داخلی باشد و به‌طور گسترده‌تری در سطح بین‌المللی گسترش یابد. در چنین شرایطی، همکاری و مشارکت با نهادهای بین‌المللی و سازمان‌های نظارتی خارجی می‌تواند کمک‌کننده باشد.

- تقویت شفافیت در قراردادهای و پروژه‌های دولتی: یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب فساد در بخش دولتی می‌شود، قراردادهای و پروژه‌های دولتی است که بدون شفافیت کافی انجام می‌شوند. انتشار عمومی قراردادهای و پروژه‌ها و نظارت جامعه مدنی بر آن‌ها می‌تواند به کاهش فساد کمک کند.

- تکنولوژی و سیستم‌های مدیریت اطلاعات: استفاده از تکنولوژی‌های جدید مانند سیستم‌های مدیریت اطلاعات و نرم‌افزارهای شفاف‌سازی می‌تواند به‌طور مؤثری در پیشگیری از فساد مؤثر باشد. این تکنولوژی‌ها به دولت‌ها کمک می‌کنند تا تمامی فرآیندهای مالی، قراردادهای و تصمیمات مدیریتی را به‌صورت شفاف و قابل پیگیری مدیریت کنند.

۲۲- نقش مدیران در پیشگیری از فساد اداری:

مدیران، به‌ویژه در سیستم‌های دولتی و سازمان‌های بزرگ، نقشی کلیدی در پیشگیری از فساد دارند. اقدامات مدیریتی صحیح می‌تواند ساختارهای سازمانی را به‌گونه‌ای شکل دهد که فساد در آن‌ها امکان‌پذیر نباشد یا حداقل کاهش یابد.

در نتیجه، تقویت رهبری اخلاقی در سازمان‌ها از طریق الگو بودن رهبران، ارتباط شفاف با کارکنان، و پیاده‌سازی استراتژی‌های مقابله با فساد در سطوح مختلف مدیریتی، می‌تواند به کاهش فساد اداری و تقویت فرهنگ سازمانی کمک کند.

۲۱- مدیریت شفاف و پاسخگویی

مدیریت شفاف و پاسخگویی از ارکان اساسی در پیشگیری از فساد در سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. شفافیت به‌عنوان یک اصل اساسی در مدیریت عمومی می‌تواند به کاهش انگیزه‌های فساد کمک کند. (صادقی و همکاران، ۱۴۰۳)

- سیستم‌های شفاف گزارش‌دهی: ایجاد سیستم‌هایی برای گزارش‌دهی دقیق و شفاف فعالیت‌های دولتی و عمومی یکی از اقدامات کلیدی است. نهادهایی که مسئول نظارت بر هزینه‌ها و منابع مالی دولت هستند باید بتوانند اطلاعات دقیقی از نحوه هزینه کردن منابع عمومی ارائه دهند. این امر موجب می‌شود که کارکنان دولتی نتوانند منابع را به‌صورت غیرقانونی جابه‌جا کنند.

- فرآیندهای استخدامی شفاف: در سیستم‌های دولتی، فرآیندهای استخدامی باید به‌طور کامل شفاف باشد. این به این معنا است که فرآیندهای جذب، ارتقاء و جابه‌جایی کارکنان باید بر اساس معیارهای شفاف و دقیق انجام شود، به‌طوری‌که هیچ‌گونه تبعیض یا فساد در آن وجود نداشته باشد.

- سیستم‌های نظارتی و بازرسی داخلی: وجود سیستم‌های نظارتی و بازرسی داخلی مؤثر از ارکان پیشگیری از فساد در نهادهای دولتی است. این سیستم‌ها باید قادر باشند تا تخلفات و فساد را شناسایی کرده و با آن‌ها مقابله کنند.

۲۳- مدیریت منابع مالی و منابع انسانی

مدیریت منابع مالی و انسانی از ارکان اساسی در پیشگیری و کاهش فساد اداری به‌شمار می‌آید. مدیران با نظارت دقیق بر این منابع می‌توانند از سوءاستفاده‌ها و فساد جلوگیری کنند. در ادامه، به برخی از راهکارهای مؤثر در این زمینه می‌پردازیم: (ایمانی، ۱۴۰۳)

۱-۲۳- نظارت بر منابع مالی و انسانی

- مدیریت منابع مالی: مدیران باید بر قراردادهای مالی، خریدها و هزینه‌ها نظارت مستمر داشته باشند تا از هرگونه اختلاس یا فساد جلوگیری کنند. استفاده صحیح از منابع مالی می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی از فساد جلوگیری کند.
- مدیریت منابع انسانی به‌صورت شفاف: فرآیندهای جذب و استخدام کارکنان باید بر اساس شفافیت و برابری انجام شوند تا از استخدام‌های غیرشفاف یا ناعادلانه جلوگیری شود. نظام‌های مدیریت منابع انسانی نقش خطیری در پیشگیری از فساد اداری دارند.

۲-۲۳- پیروی از استانداردهای بین‌المللی و همکاری‌های

مدیریتی

- پیروی از استانداردهای جهانی ضد فساد: مدیران باید به استانداردهای جهانی ضد فساد پایبند باشند و این استانداردها را در سیاست‌ها و فرآیندهای سازمانی خود اعمال کنند. این استانداردها می‌توانند شامل انطباق با قوانین بین‌المللی، همکاری با سازمان‌های نظارتی جهانی و ارتقای شفافیت در سطح جهانی باشند.

- فرهنگ‌سازی سازمانی و رهبری اخلاقی: یکی از اقدامات مهم مدیران در پیشگیری از فساد، ایجاد فرهنگ سازمانی است که بر مبنای اصول اخلاقی و شفافیت بنا شده باشد. مدیران باید با رفتار خود الگوهایی برای دیگران ایجاد کنند که از فساد و رفتارهای نادرست جلوگیری کنند.

- ساختارهای نظارتی و پاسخگویی درون‌سازمانی: مدیران باید ساختارهای نظارتی کارآمدی را در داخل سازمان‌های خود ایجاد کنند که عملکرد کارکنان و فرآیندها را به‌طور مستمر مورد بررسی قرار دهند. این نظارت‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که از وقوع فساد جلوگیری کند و در صورت وقوع تخلف، پاسخگویی سریع و مؤثر داشته باشد.

- تقویت انگیزه‌های مثبت و تشویق رفتارهای قانونی: مدیران باید به‌جای استفاده از مجازات‌های صرف، انگیزه‌هایی مثبت برای کارکنان ایجاد کنند که آن‌ها را به انجام کارهای قانونی و اخلاقی تشویق کند. تشویق به رفتارهای قانونی و ایجاد فرصت‌های پیشرفت شغلی بر اساس شایستگی می‌تواند در کاهش فساد بسیار مؤثر باشد.

- سیستم‌های گزارش‌دهی و حمایت از گزارش‌دهندگان: یکی از مهم‌ترین ابزارهای مدیریتی در پیشگیری از فساد، ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی امن و کارآمد است. این سیستم‌ها به کارکنان این امکان را می‌دهند که بدون ترس از انتقام‌جویی یا عواقب منفی، تخلفات یا فسادهای موجود را گزارش کنند.

در نهایت، ترکیب این استراتژی‌ها و اقدامات می‌تواند به ایجاد محیطی شفاف و پاسخگو در سازمان‌ها منجر شود که در آن فساد به حداقل می‌رسد و اعتماد عمومی تقویت می‌شود.

شوند و به‌طور ویژه با پرونده‌های فساد در نهادهای دولتی و خصوصی برخورد کنند. (رحمانیان و همکاران، ۱۴۰۱)

۱-۲۴- تعاون بین‌المللی در مبارزه با فساد

- پیمان‌های بین‌المللی ضد فساد: پیوستن به پیمان‌های بین‌المللی مانند کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد می‌تواند به کشورها کمک کند تا اقدامات ضد فساد خود را تقویت کنند و با دیگر کشورها در این زمینه همکاری کنند.

- مبادله اطلاعات و همکاری‌های قضائی: تبادل اطلاعات و همکاری‌های قضائی بین کشورها می‌تواند به شناسایی و محاکمه مجرمان فساد در سطح بین‌المللی کمک کند.

با اجرای این راهکارها، سازمان‌ها می‌توانند به‌طور مؤثری با فساد اداری مقابله کرده و محیطی شفاف و سالم برای فعالیت‌های خود فراهم کنند.

۲۵- آثار اجتماعی فساد اداری و تأثیرات آن بر جامعه

فساد اداری به‌عنوان یک پدیده پیچیده و چندبعدی، تأثیرات گسترده‌ای بر ابعاد مختلف جامعه دارد. در ادامه، به بررسی آثار اجتماعی فساد اداری و تأثیرات آن بر جامعه می‌پردازیم:

- کاهش اعتماد عمومی به نهادهای دولتی

فساد اداری موجب کاهش اعتماد عمومی به نهادهای دولتی می‌شود. وقتی مردم متوجه می‌شوند که در نهادهای دولتی فساد وجود دارد، اعتماد خود را به عملکرد دولت و مؤسسات عمومی از دست می‌دهند. این مسئله می‌تواند به ایجاد بی‌اعتمادی و ناامیدی در میان مردم منجر شود. بی‌اعتمادی به دولت می‌تواند به کاهش مشارکت سیاسی و اجتماعی مردم

- مشارکت در شبکه‌های بین‌المللی ضد فساد: همکاری با سازمان‌ها و شبکه‌های بین‌المللی ضد فساد می‌تواند به مدیران در پیاده‌سازی بهترین شیوه‌ها و یادگیری از تجربیات دیگر کشورها کمک کند.

۲۴- استراتژی‌های حقوقی برای مبارزه با فساد اداری

- قوانین ضد فساد و شفافیت: کشورها باید قوانینی جامع و به‌روز برای مبارزه با فساد داشته باشند که شامل مجازات‌های لازم برای تخلفات اداری باشد. شفافیت در فرآیندهای دولتی مانند مناقصات، قراردادهای استخدامی و ابزارهای مهم برای مبارزه با فساد است.

- سیستم‌های نظارتی و بازرسی‌های حقوقی: ایجاد نهادهای نظارتی مستقل که به‌طور مداوم سازمان‌ها را بررسی کنند و تخلفات را شناسایی کنند، یکی از استراتژی‌های مهم در مبارزه با فساد است. این نهادها باید از استقلال کافی برخوردار باشند تا بتوانند بدون تأثیرگذاری سیاسی، به بازرسی و نظارت بپردازند.

- پیشگیری از فساد از طریق سیستم‌های گزارش‌دهی قانونی: ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی شفاف و امن که گزارش‌دهندگان را از هرگونه تهدید یا انتقام‌جویی محافظت کند، می‌تواند به‌عنوان یک ابزار مؤثر برای پیشگیری از فساد عمل کند.

- مجازات‌های شدید و تضمین اجرای آن‌ها: مجازات‌های سنگین مانند حبس‌های طولانی‌مدت، جریمه‌های مالی و محرومیت از حقوق اجتماعی می‌تواند به‌عنوان یک بازدارنده قوی در برابر فساد عمل کنند.

- نقش دادگاه‌های ویژه ضد فساد: دادگاه‌های ویژه باید برای رسیدگی به تخلفات بزرگ و پیچیده فساد تأسیس

می‌یابد. این امر می‌تواند توانمندی‌های فردی و اجتماعی نسل‌های آینده را تحت تأثیر قرار دهد. (تابلی و همکاران، ۱۳۹۵)

• بروز نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی

فساد اداری معمولاً به ایجاد نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی در جوامع منجر می‌شود. زمانی که منابع عمومی به‌طور ناعادلانه توزیع شوند و از طریق روابط فسادآمیز به افراد خاصی اختصاص یابند، فاصله طبقاتی در جامعه افزایش می‌یابد. در جوامعی که فساد گسترده است، منابع عمومی و دولتی به‌طور ناعادلانه بین اقشار مختلف جامعه توزیع می‌شود. این امر باعث افزایش فاصله‌های طبقاتی و فقر در برخی از گروه‌ها می‌شود. فساد می‌تواند بر رشد اقتصادی تأثیر منفی بگذارد و مانع از توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی و منابع اقتصادی شود. این امر به بروز مشکلات اقتصادی همچون بیکاری و نابرابری‌های درآمدی منجر می‌شود. (آقایی میبیدی و محمودزاده، ۱۳۹۵)

• تأثیرات منفی بر امنیت و نظم اجتماعی

فساد اداری همچنین می‌تواند تأثیرات منفی زیادی بر امنیت و نظم اجتماعی داشته باشد. فساد می‌تواند به‌طور غیرمستقیم باعث گسترش جرایم سازمان‌یافته، تروریسم و سایر مشکلات امنیتی شود. زمانی که نهادهای امنیتی و قضائی تحت تأثیر فساد قرار می‌گیرند، توان آن‌ها در حفظ نظم و امنیت اجتماعی کاهش می‌یابد. فساد در نهادهای دولتی می‌تواند به گسترش جرایم سازمان‌یافته و قاچاق مواد مخدر، انسان و کالاهای غیرقانونی کمک کند. این امر تهدیدی جدی برای امنیت ملی و جهانی به‌شمار می‌آید. فساد در نهادهای نظارتی و قضائی می‌تواند موجب کاهش قدرت نظارتی و اجرای قوانین

در امور کشور منتهی شود. همچنین، کاهش اعتماد عمومی می‌تواند به واکنش‌های منفی اجتماعی، از جمله تظاهرات، اعتراضات و ناآرامی‌ها در جامعه منتهی شود. (خندان، ۱۳۹۵)

• تضعیف روابط اجتماعی و فرهنگی

فساد اداری می‌تواند به تضعیف روابط اجتماعی و فرهنگی در یک کشور منجر شود. در جوامعی که فساد رواج دارد، افراد تمایل دارند تا از طریق روابط غیررسمی و فسادآمیز، مشکلات خود را حل کنند. این امر می‌تواند به کاهش ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی در جامعه منجر شود. فساد اداری باعث می‌شود که افراد به‌جای اتکا به سیستم‌های قانونی و شفاف، به روابط پنهانی و غیررسمی برای رسیدن به منافع خود روی بیاورند. این امر موجب بی‌اعتمادی در روابط اجتماعی می‌شود. در جوامعی که فساد اداری رایج است، مردم ممکن است بر این باور شوند که برای رسیدن به اهداف خود، باید از راه‌های نادرست استفاده کنند.

• اثرگذاری بر سیستم آموزش و پرورش

فساد اداری نه تنها در نهادهای دولتی بلکه در سیستم‌های آموزشی نیز می‌تواند آثار منفی داشته باشد. سیستم‌های آموزشی که تحت تأثیر فساد قرار می‌گیرند، ممکن است نتوانند آموزش‌های با کیفیت و استاندارد را ارائه دهند. در نتیجه، نسل‌های آینده ممکن است با مشکلات بیشتری در دستیابی به آموزش و فرصت‌های شغلی مواجه شوند. فساد اداری در سیستم آموزشی می‌تواند به کمبود منابع آموزشی، استخدام‌های غیرشفاف و بی‌عدالتی در توزیع فرصت‌های آموزشی منجر شود. این امر می‌تواند منجر به نابرابری‌های آموزشی در جامعه شود. در صورتی که فرآیندهای آموزشی تحت تأثیر فساد قرار گیرند، کیفیت آموزش به شدت کاهش

- افزایش شفافیت در فرآیندهای دولتی: شفاف سازی فرآیندهای دولتی و دسترسی آسان به اطلاعات می تواند به کاهش فساد کمک کند.

بخش مدیریتی:

- توجه به شایسته سالاری: استخدام و ارتقاء کارکنان بر اساس شایستگی ها و توانمندی ها می تواند به کاهش فساد کمک کند.

- بهبود فرآیندهای استخدام و ارتقاء کارکنان: فرآیندهای استخدام و ارتقاء باید کاملاً شفاف باشند تا از نفوذ روابط شخصی و تصمیم گیری های غیرعادلانه جلوگیری شود.

- ایجاد سیستم های شفاف نظارتی داخلی: نظارت داخلی مؤثر می تواند به شناسایی و جلوگیری از فساد در سازمان ها کمک کند.

نتایج این تحقیق تأکید می کنند که هیچ راهکار واحدی برای مقابله با فساد کافی نیست و باید یک رویکرد تلفیقی از قوانین محکم و سیاست های مدیریتی مؤثر در نظر گرفته شود. علاوه بر این، همکاری میان نهادهای مختلف دولتی و خصوصی و توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی نیز به طور مستقیم بر میزان فساد و مبارزه با آن تأثیرگذار خواهد بود. در نتیجه، اقدامات قانونی و مدیریتی باید در یک چارچوب منسجم و هماهنگ پیاده سازی شوند تا بتوانند در بلندمدت موفقیت آمیز باشند.

شود. این امر به نوبه خود می تواند منجر به افزایش جرم و جنایت در جامعه گردد. (افضلی، ۱۳۹۰)

در نتیجه، فساد اداری تأثیرات منفی گسترده ای بر ابعاد مختلف اجتماعی دارد که می تواند به کاهش اعتماد عمومی، تضعیف روابط اجتماعی، کاهش کیفیت آموزش، افزایش نابرابری های اقتصادی و اجتماعی و تهدید امنیت و نظم اجتماعی منجر شود.

نتیجه گیری

در این مقاله، به بررسی جامع و دقیق رویکردهای مدیریتی و حقوقی در کاهش فساد اداری پرداخته شد. فساد اداری یک چالش پیچیده و گسترده است که نه تنها به طور مستقیم به عملکرد اقتصادی کشورها آسیب می زند، بلکه به طور غیرمستقیم، اعتماد عمومی به نهادهای دولتی را کاهش می دهد و در نهایت منجر به کاهش شفافیت و کارایی می شود. بر اساس تحلیل های انجام شده، می توان نتیجه گرفت که مبارزه با فساد اداری به یک رویکرد جامع و یکپارچه نیاز دارد که همزمان از ظرفیت های حقوقی و مدیریتی بهره برداری کند.

بخش حقوقی:

- تقویت و اجرای قوانین ضد فساد: تدوین و اجرای قوانین سخت گیرانه و شفاف می تواند به کاهش فساد کمک کند.
- ایجاد نهادهای نظارتی مستقل: نهادهای نظارتی مستقل که قادر به بررسی و ارزیابی فعالیت های سازمان ها بدون فشار سیاسی یا مدیریتی باشند، از ابزارهای حیاتی در مبارزه با فساد محسوب می شوند.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی به خاطر حمایت حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

از آقای دکتر عبدالله عزیزاده به خاطر بازبینی متن مقاله و ارائه نظرهای ساختاری تشکر و قدردانی می‌شود.

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از آقای دکتر محمد رسول آهنگران به خاطر مطالعه متن مقاله حاضر و ارائه نظرهای ارزشمند سپاسگزاری نمایند.

منابع

- هاشمی مهر، سیدصادق و ملازاده گنجی، جاوید و حسینی موخر، سیداکبر، ۱۴۰۱، نقش رسانه ها و جامعه مدنی در ایجاد شفافیت و کاهش فساد اداری، اولین همایش ملی ارتقای شفافیت و نقش آن در سلامت اداری و مبارزه با فساد، تهران
- معینی، فاطمه، ۱۴۰۱، نقش شفافیت و مبارزه با فساد بر سلامت اداری و راه های پیشگیری از آن، دومین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس
- صالحی، محمد و تقی نژاد، علی و علی نژاد، احمد، ۱۳۹۶، نقش شفافیت در مبارزه با فساد اداری؛ با تکیه بر قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون
- علی مرادلو، حسین، ۱۴۰۳، راهکارهای حقوقی برای پیشگیری و مقابله با فساد در نظام اداری: نقش سازمان بازرسی و سلامت اداری
- جلیلی رنجبری، حسین، ۱۴۰۱، راهبردهای مبارزه با فساد اداری؛ بازنگری در مدلها و رویکردها، اولین همایش ملی ارتقای شفافیت و نقش آن در سلامت اداری و مبارزه با فساد، تهران
- ربیعی، علی و آصف، هاجر، ۱۳۹۱، نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. مدیریت دولتی
- پاک سرشت، سلیمان و افشار، زین العابدین، ۱۳۹۶، ارزیابی تئوری برنامه سیاست های ضد فساد در ایران بعد از انقلاب. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی
- بازیار، ناهید، ۱۴۰۱، نقش فناوری اطلاعات در پیشگیری از فساد اداری، هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران
- بیات، ابوالقاسم و فتحیان، محمد، ۱۳۹۸، فناوری بلاکچین به مثابه زیرساخت نسل جدید حکمرانی: ضرورت ها و چالش ها (مطالعه
- عزیزاده، فاطمه و فیضی، محمد و حسن زاده، محمد و احمدلو، مجید، ۱۴۰۳، ارائه الگوی بومی زمینه های پیشگیری از فساد اداری در بخش دولتی ایران، اولین کنفرانس ملی مدیریت در عصر تحولات با تاکید بر فناوری، علم و عمل، اردبیل
- ایمانی، حسین، قلی پور، آدین، آذر، عادل و پور عزت، علی اصغر، ۱۳۹۸، شناسایی مؤلفه های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری. مدیریت دولتی.
- علوی، مینا، فقیهی، ابوالحسن، موسی خانی، مرتضی و نجف بیگی، رضا، ۱۳۹۷، مطالعه ی ریشه های فساد اداری در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران.
- صالحی، محمد و تقی نژاد، علی و علی نژاد، احمد، ۱۳۹۶، نقش شفافیت در مبارزه با فساد اداری؛ با تکیه بر قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون

رفت، دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره

سوم، رشت

- آقای میبدی، شهین و محمودزاده، بهشته، ۱۳۹۵، تعریف مفهومی فساد اداری، علل ایجاد و آثار آن بر توسعه کشورها، سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی، میبد
- افضل، عبدالرحمن، ۱۳۹۰، فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت. مجله حقوقی بین المللی.

-۱

موردی: مسئله فساد در ایران، سومین کنفرانس حکمرانی و

سیاستگذاری عمومی، تهران

- عبدالمی، علی و توکلی جوشقانی، نازنین، ۱۳۹۳، بررسی نقش فناوری اطلاعات در شفاف سازی و کاهش فساد سازمان های دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی.
- خالقی، سعیده، ۱۴۰۱، چالش های اجرای قوانین و مقررات در کشور از منظر امنیت اقتصادی. ماهنامه علمی امنیت اقتصادی.
- نواده توپچی، حسین، ۱۳۸۹، چالش های فراروی اجرای کنوانسیون ملل متحد برای مبارزه با فساد در کشور. راهبرد.
- ایمانی، حسین، ۱۴۰۳، نظام مدیریت عملکرد کارکنان به مثابه ابزاری برای پیشگیری از فساد اداری. چشم انداز مدیریت دولتی.
- پسران قادر، مجید و بابارضا، فرحناز، ۱۳۹۲، مدل تلفیقی توانمندسازی منابع انسانی برای مقابله با فساد اداری
- زارع نیستانک محمد، طاهری عطار غزاله، حبیبی شقایق، نائینی محمد امین، ۱۳۹۷، رابطه رهبری اخلاقی با فساد اداری؛ نقش میانجی عدالت سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری
- صادقی، مهدیه و کاظمی، مریم و خراسانی، مجتبی و احمدی، عباس، ۱۴۰۳، بررسی اهمیت و نقش مدیریت رسانه و اخلاق در رهبری سازمان، هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت، تهران
- رحمانیان، مرتضی، قنبری، ابوالفضل و ایزدی راد، رویا، ۱۴۰۱، فساد اداری و راهکارهای حقوقی مقابله با آن. فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین.
- خندان، عباس، ۱۳۹۵، فساد سیاسی و اداری: تأثیرات متقابل و نقش عوامل اجتماعی. فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد مقداری.
- تابلی، حمید و کمالی، محمد باقر و علیپور، نجمه، ۱۳۹۵، فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون